

Gli approfondimenti sul “Collegato lavoro 2024”

Le novità in tema di apprendistato

1. Introduzione

Non è la prima volta che la materia dell'apprendistato è oggetto di attenzioni riformatrici. Da quando è stato introdotto nella sua versione moderna, ormai oltre vent'anni fa dalla c.d. Legge Biagi del 2003, l'istituto è stato oggetto di diversi interventi legislativi.

Da ultimo, il Collegato Lavoro 2024, con una norma in vigore dal 12 gennaio 2025, introduce ulteriori novità in materia di apprendistato (di primo e terzo livello) che tuttavia, a parere di chi scrive, sembrano riproporre le vecchie criticità di un istituto che, come è noto, non è mai realmente decollato e non ha mai raggiunto gli auspicati standard europei.

Come noto, la normativa vigente (e, in particolare, l'art. 41, d.lgs. 81/2015) definisce l'apprendistato come un «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani» e prevede tre diverse tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 2) apprendistato professionalizzante;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato professionalizzante – l'unico che non porta ad acquisire un titolo di studio, essendo finalizzato esclusivamente al conseguimento di

una qualifica professionale contrattualmente prevista – è quello che ha avuto una maggiore diffusione, confinando ad un ruolo meramente marginale le altre due forme contrattuali che afferiscono al “sistema duale” di formazione e lavoro.

Ciò mostra chiaramente come nel corso degli anni l'apprendistato ha sempre portato con sé una finalità spiccatamente occupazionale e, al contrario, un debole legame con la sua componente formativa, nonostante l'introduzione, con la l. 107/2015, della c.d. “alternanza scuola-lavoro”, in affiancamento proprio al sistema del “apprendistato duale” disciplinato dal d.lgs. 81/2015.

È questo il panorama, seppur brevemente delineato, in cui deve essere letta la novità del Collegato lavoro in tema di apprendistato.

2. La nuova previsione

L'art. 18, l. 203/2024, l'art. 43, comma 9, d.lgs. 81/2015, concentrandosi esclusivamente sull'apprendistato di primo e terzo livello; e prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS), è possibile trasformare il rapporto in:

- a) contratto di apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali; in tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 42, comma 5, d.lgs. 81/2015;
- b) contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità

definite ai sensi e per gli effetti dell'art. 45, d.lgs. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

La trasformazione da contratto di apprendistato per la qualifica a contratto di apprendistato professionalizzante (lettera "a")) era già una possibilità pienamente operativa ammessa dal Jobs Act, ma con la nuova formulazione dell'art. 43 comma 9 viene indicato, come requisito necessario per la trasformazione, l'aggiornamento del piano formativo individuale (PFI) (condizione non prevista nella formulazione previgente).

Completamente nuova è la seconda previsione (lettera "b")), vale a dire la possibilità, al termine di un apprendistato di primo livello, di vedersi trasformato il contratto in apprendistato di alta formazione e ricerca (o di terzo livello); sempre previo aggiornamento del piano formativo individuale.

Il Collegato lavoro pone dunque la sua attenzione riformatrice su quel percorso formativo c.d. "duale", che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna".

La nuova norma prevede quindi l'instaurazione e la prosecuzione, senza soluzione di continuità, di percorsi duali di apprendistato. Crea così un canale unico di formazione in apprendistato che consente di prolungare il contratto di lavoro fino al termine degli studi universitari e anche oltre, considerando l'eventualità del dottorato di ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche sino ai 29 anni di età dell'apprendista.

La novità legislativa in commento va letta anche in combinato disposto con la riforma del sistema di formazione tecnologico-professionale introdotta con l. 121/2024, che istituisce la filiera tecnologico-professionale. Riforma che consente agli studenti dei percorsi quadriennali sperimentali del secondo ciclo di istruzione di accedere direttamente ai corsi di due anni erogati dalle "ITS Academy".

L'apprendistato di filiera potrà quindi accompagnare i ragazzi in questo percorso formativo attraverso l'instaurazione di un unico rapporto di lavoro

che potrebbe durare in tutto 6 anni (4 anni per completare il percorso quadriennale superiore, più 2 anni per completare l'ITS Academy).

3. Prime osservazioni

Ad oggi, pertanto, al termine del periodo formativo nell'ambito dell'apprendistato di primo livello potranno verificarsi le seguenti circostanze:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, d.lgs. 81/2015);
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello sino ad un anno (art. 43, comma 4, d.lgs. 81/2015 e art. 4, comma 2, lett. a) e b), d.m. 12 ottobre 2015);
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello ai sensi e per gli effetti dell'art. 2118 c.c. (art. 42, co. 4, d.lgs. 81/2015);
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante o in apprendistato di terzo livello (art. 43, comma 9, d.lgs. 81/2015).

Quello che in questa sede si vuole segnalare è che, già prima della novella in commento ed in assenza di un dato normativo sul punto, sia la giurisprudenza (seppur risalente), sia il Ministero del lavoro con numerosi interpelli (ad es. quello del 2 febbraio 2007 n. 8 o quello del 5 novembre 2010 n. 38) e circolari (ad es. quella del 21 gennaio 2013 n. 5) avevano affermato il principio per cui era legittimo un nuovo e successivo contratto di apprendistato stipulato dal lavoratore che avesse già svolto un periodo di apprendistato (anche presso lo stesso datore di lavoro). Ciò poteva avvenire a condizione che il nuovo contratto di apprendistato fosse finalizzato al conseguimento di ulteriori e diverse competenze, al di là della qualifica contrattuale al cui raggiungimento è finalizzato il periodo di formazione,

rispetto a quelle ottenute al termine del precedente contratto di apprendistato o comunque già in possesso del lavoratore.

Anche la Direzione centrale coordinamento giuridico dell'Ispettorato nazionale del lavoro (nota 23 novembre 2020 n. 1026), nel riscontrare una richiesta di parere da parte di Confindustria Piemonte, aveva affermato, secondo i principi ed i criteri già chiariti in passato dal Ministero del lavoro, la possibilità di intraprendere un nuovo percorso formativo dopo l'apprendistato di primo livello, ragionando in termini di successione di contratti di apprendistato duale piuttosto che di trasformazione da una tipologia all'altra come attualmente disciplinato.

Dunque, pur negando la possibilità di trasformare il contratto di primo livello in contratto di terzo livello nella vigenza dell'art. 43, comma 9, d.lgs. 81/2015 nella vecchia formulazione, non si scorgevano ragioni ostative alla successione di un nuovo contratto di apprendistato (di terzo livello). Sempre che il piano formativo fosse diverso rispetto a quello già portato a termine; circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato fosse finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di primo livello.

Sulla scorta di queste chiare indicazioni ed alla luce della novella in commento, emerge il dubbio se ad un unico contratto di apprendistato duale possa seguire un contratto di apprendistato professionalizzante.

A ben vedere, a parere di chi scrive, in siffatta ipotesi si inserirebbe indubitabilmente il limite di età per la sottoscrizione delle diverse tipologie di apprendistato come individuato dagli artt. 43, 44, 45, d.lgs. 81/2015. Il contratto di apprendistato a seguito del canale unico duale di apprendistato potrà essere sottoscritto sino al giorno prima del compimento dei 30 anni del "non più giovane" apprendista.

E la finalità dell'ultimo contratto dovrà andare incontro al raggiungimento di una diversa qualifica professionale e all'acquisizione di diverse e ulteriori

competenze. All'uopo sarà necessario evidentemente confrontare i piani formativi individuali, al fine di verificare che non siano sovrapponibili e che portino ad un arricchimento delle competenze tecnico-professionali e trasversali dell'apprendista.

Inoltre, concretamente, potrà rivelarsi utile, sulla scorta della già citata circolare 5/2013 del Ministero del lavoro, valutare la durata del precedente contratto unico di apprendistato duale, posto che un contratto a matrice formativa di 6/9 anni avrà probabilmente già portato il lavoratore all'acquisizione di quelle richieste competenze tecnico professionali che prevarranno sulla finalità del nuovo contratto di apprendistato professionalizzante. Nel senso della prevalenza dell'arricchimento professionale sul nuovo contratto a contenuto di apprendistato, si sono espressi più volte i tribunali di merito (tra i molti, si veda ad es. Trib. Latina 17.6.2021

www.ambientediritto.it/wp-content/uploads/2021/07/sentenza-Trib.-Latina-n.-8-22-del-2021.pdf).

La novità normativa consentirà dunque alle imprese di avere a disposizione un periodo molto lungo per formare i lavoratori, beneficiando dei già noti incentivi offerti dal contratto di apprendistato:

- sotto-inquadramento dei lavoratori;
- possibilità di retribuire gli apprendisti in percentuale rispetto al livello d'inquadramento finale;
- incentivi contributivi;
- possibilità di escludere gli apprendisti dal calcolo della forza lavoro ai fini dell'applicazione di varie discipline.

I contratti di apprendistato, pur nelle diverse discipline succedutesi nel tempo, sono sempre stati ben lontani dall'essere il principale percorso di transizione da scuola a lavoro; e rendere possibile il ricorso all'apprendistato

per archi temporali così lunghi potrebbe portare a ulteriori abusi dello strumento contrattuale.

Il rischio, alla luce delle considerazioni innanzi dette, è che l'apprendistato venga ancora utilizzato più come lungo periodo di prova dotato di importanti sgravi contributivi piuttosto che come strumento per la formazione delle professionalità richieste dal mercato del lavoro.

Del resto proprio la libertà di recesso per il datore di lavoro, all'esito della fase formativa, ha spesso autorizzato le aziende ad un uso opportunistico dello strumento contrattuale ed è diventato un ulteriore incentivo, oltre a quelli dichiarati, per l'utilizzo del contratto di apprendistato come "modalità di assunzione low cost".

L'opportunità riservata al datore di sottrarsi al regime vincolistico al termine del periodo di formazione incide fortemente sul rapporto contrattuale, facendo patire agli apprendisti quella insicurezza tipica dei contratti precari. Sino alla scadenza del periodo formativo, infatti, gli apprendisti non potranno fare affidamento sulla stabilità del loro rapporto di lavoro per il futuro.

4. Gli "incentivi" economici

Un'altra novità introdotta dal Collegato lavoro si attesta sempre sul fronte degli incentivi, oltre che normativi, anche di tipo economico. Viene infatti prevista l'estensione delle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 1, comma 110, lettera c), l. 205/2017) a tutte le tipologie di apprendistato, e non solo all'apprendistato professionalizzante.

Nello specifico l'articolo 15 prevede che, a partire dal 2024, le risorse, pari a 15 milioni annui, finora destinate esclusivamente al finanziamento della formazione di base e trasversale nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, possano essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di apprendistato. Dunque non vengono aumentate le risorse economiche messe a disposizione delle aziende, ma quelle già in essere

vengono suddivise tra tutte le forme di apprendistato individuate dalla legge. La previsione, che probabilmente nelle intenzioni del legislatore è volta a ridurre il divario esistente tra l'utilizzo dell'apprendistato duale e dell'apprendistato professionalizzante, appare prima facie davvero insufficiente allo scopo.

La valutazione e l'impatto della riforma richiedono certamente un congruo tempo per osservare gli andamenti delle assunzioni in apprendistato, soprattutto per quelle tipologie ad oggi meno utilizzate e oggetto del recente intervento del legislatore. Non pare però a chi scrive che le modifiche attuate con il Collegato lavoro possano creare le condizioni per l'implementazione dell'utilizzo dell'apprendistato duale pur inteso come canale unico.

a cura di Silvana Natola

Legalilavoro Bari